

**PENGARUH MOTIVASI PENGHARGAAN , KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEBERHASILAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN FINANCE OFFSITE
SUPPORT REGION V PT.PERTAMINA (Persero) DI SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi**



Diajukan oleh :

Desy Lambok Caprina Sitorus

0813010005

Kepada

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL
“VETERAN” JAWA TIMUR**

2012

**PENGARUH MOTIVASI PENGHARGAAN , KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEBERHASILAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN FINANCE OFFSITE
SUPPORT REGION V PT.PERTAMINA (Persero) DI SURABAYA**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

Desy Lambok Caprina Sitorus

0813010005

Kepada

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL

“VETERAN” JAWA TIMUR

2012

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI PENGHARGAAN , KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEBERHASILAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN FINANCE OFFSITE
SUPPORT REGION V PT.PERTAMINA (Persero) DI SURABAYA

yang diajukan

Desy Lambok Caprina Sitorus

0813010005/FE/AK

disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

DRS. EC. TAMADOY THAMRIN,MM

Tanggal :

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi

Drs.Ec.R.A. SUWAIDI, MS

NIP. 196003301986031003

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI PENGHARGAAN , KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEBERHASILAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN FINANCE OFFSITE SUPPORT REGION V PT.PERTAMINA (Persero)

Disusun Oleh :

Desy Lambok Caprina Sitorus

0813010005/FE/AK

telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
pada tanggal 20 April 2012

Pembimbing :

Tim Penguji :

Pembimbing Utama

Ketua

DRS.EC.Tamadoy Thamrin,MM

DRS.EC.Tamadoy Thamrin,MM

Sekretaris

Dra.Ec.Siti Sundari,MSi

Anggota

Dra.Erry A,M Aks,Ak

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Jawa Timur Dekan Fakultas Ekonomi

Dr.Dhani Ichsanuddin Nur,MM

NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan segala rahmat, karunia dan pertolongan-Nya, sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Penghargaan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Keberhasilan Produktivitas kerja Karyawan Bagian Finance Offsite Support Region V PT.PERTAMINA (Persero) di Surabaya”** dapat diselesaikan dengan lancar.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh mahasiswa jenjang pendidikan Strata-1 (Sarjana) Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur guna memperoleh gelar kesarjanaan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan serta saran-saran dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, Mp., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur”.
3. Bapak Drs.Ec. H. R.A Suwaidi, MS., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Ibu Dr. Sri Trisnaningsih, Msi., selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. DRS. EC. Tamadoy Thamrin, MM., selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran, ketelatenan dan kerelaan telah membimbing dan memberikan petunjuk sampai terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
7. Pimpinan dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
8. Kedua Orang Tua Bapak dan Mama serta kakak-kakak saya, Grace, Meinart, dan Ferdinand tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun materiil serta doa hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Teman-teman Jurusan Akuntansi angkatan 2008, khususnya kepada Reny, Ayu, Nikita, Puspita, terima kasih atas dukungan dan doanya.
10. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan yang masih perlu diperbaiki, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, April 2012

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	12
2.2 Landasan Teori	14
2.2.1 Motivasi	14
2.2.1.1 Teori Motivasi	15
2.2.2 Kepuasan Kerja	19
2.2.3 Lingkungan Kerja	23
2.2.4 Produktivitas Kerja	24
2.3 Gambar Diagram: Kerangka Pikir	26

2.3.1	Pengaruh Motivasi Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja	27
2.3.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	28
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	29
2.3.4	Pengaruh Motivasi Penghargaan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	29
2.4	Hipotesis	31
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
3.1.1	Definisi Operasional	32
3.1.2	Pengukuran Variabel	33
3.2	Teknik penentuan sampel	37
3.2.1	Populasi	37
3.2.2	Sampel	37
3.3	Teknik Pengumpulan Data	39
3.3.1	Jenis Data	39
3.3.2	Sumber Data	39
3.4	Uji validitas, Reabilitas, dan Normalitas	40
3.4.1	Uji Validitas	40
3.4.2	Uji Reabilitas	40
3.4.3	Uji Normalitas	41
3.5	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	42
3.5.1	Uji Asumsi Klasik	42
3.5.2	Analisis Regresi Linear Berganda	44

3.5.3	Uji Hipotesis	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
4.1.1	Sejarah Umum PT.Pertamina (Persero)	47
4.1.2	Visi,Misi PT.Pertamina (Persero) exRegion V	49
4.1.3	Tugas Pokok PT.Pertamina (Persero) exRegion V .	50
4.1.4	Struktur Organisasi bagian Finance offsite support Region V PT.Pertamina (Persero)	51
4.1.5	Produk-Produk PT.Pertamina (Persero)	53
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	54
4.2.1	Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner	54
4.2.1.1	Motivasi Penghargaan	54
4.2.1.2	Kepuasan Kerja	55
4.2.1.3	Lingkungan Kerja	56
4.2.1.4	Keberhasilan Produktivitas Kerja	57
4.3	Uji Kualitas Data	59
4.3.1	Uji Validitas data	59
4.3.1.1	Uji validitas data pada variabel Motivasi Penghargaan (X1)	59
4.3.1.2	Uji validitas data pada variabel Kepuasan Kerja (X2)	60
4.3.1.3	Uji validitas data pada variabel Lingkungan Kerja (X3)	61
4.3.1.4	Uji validitas data pada variabel Keberhasilan Produktivitas Kerja (Y)	61
4.3.2	Uji Reabilitas	62

4.3.3	Uji Normalitas	63
4.4	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	64
4.4.1	Uji Asumsi Klasik	64
4.4.2	Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.4.2.1	Persamaan Regresi	67
4.4.3	Uji Hipotesis	69
4.4.3.1	Uji Kecocokan Model (Uji F)	69
4.4.3.2	Uji Pengaruh (Uji T)	70
4.5	Pembahasan	73
4.5.1	Pengaruh Motivasi Penghargaan terhadap Keberhasilan Produktivitas Kerja	73
4.5.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keberhasilan Produktivitas Kerja	74
4.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keberhasilan Produktivitas Kerja	75
4.6	Implikasi Penelitian	76
4.7	Perbedaan Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu	78
4.8	Keterbatasan Penelitian	79
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penjualan BBM	8
Tabel 1.2	Penjualan Non BBM.....	8
Tabel 1.3	Laporan Kinerja Tahun 2011.....	8
Tabel 3.1	Klasifikasi Data Sampel	38
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Motivasi Penghargaan.....	54
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	56
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Keberhasilan Produktivitas Kerja	57
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Motivasi Penghargaan	59
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Keberhasilan Produktivitas Kerja.....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian.....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65
Tabel 4.13	Hasil Estimasi Koefisien Regresi	67
Tabel 4.14	Hasil Uji F	69
Tabel 4.15	Nilai Koefisien Determinasi (R square)	70
Tabel 4.16	Hasil Uji T	71
Tabel 4.7	Perbedaan Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Diagram Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1	Gambar Struktur Organisasi	52

**PENGARUH MOTIVASI PENGHARGAAN , KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEBERHASILAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN FINANCE OFFSITE
SUPPORT REGION V PT.PERTAMINA (Persero) DI SURABAYA**

Oleh :

Desy Lambok Caprina Sitorus

Abstraksi

Dunia bisnis sekarang di tuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada keberhasilan produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Pencapaian keberhasilan produktivitas tersebut tentu ada hal-hal yang melatarbelakangi, diantaranya motivasi penghargaan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi penghargaan,kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap keberhasilan produktivitas kerja karyawan bagian Finance Offsite Support Region V PT.PERTAMINA (Persero) di Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Finance Offsite Support Region V PT.PERTAMINA (Persero) di Surabaya yang berjumlah 37 orang, karena semua populasi dianggap penting, maka teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Dari hasil analisis uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi penghargaan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan produktivitas kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan produktivitas kerja karyawan bagian Finance Offsite Support Region V PT.PERTAMINA (Persero) di Surabaya.

Kata kunci : Motivasi Penghargaan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keberhasilan Produktivitas Kerja

**EFFECT OF MOTIVATION AWARD, JOB SATISFACTION, AND THE
ENVIRONMENT WORKING TO SUCCESSFUL WORK
PRODUCTIVITY FOR EMPLOYEES OF FINANCE OFFSITE SUPPORT
REGION V PT.PERTAMINA (Limited) IN SURABAYA**

**By:
Desy Lambok Caprina Sitorus**

Abstraction

The business world is now in demand to create a high employee performance to corporate development. Development of the company's business is highly dependent on the success of labor productivity in the company. Productivity achievements are certainly some things behind, including the award of motivation, job satisfaction and work environment. This study aims to determine and prove empirically the influence of motivation award, job satisfaction, working environment to successful work productivity for employees of Finance Offsite Support Region V PT.Pertamina (Limited) in Surabaya.

The population in this study were employees of the Finance Offsite Support Region V PT.Pertamina (Limited) in Surabaya, amounting to 37 people, because all populations are considered important, the technique of determining the sample used was saturated samples. Analysis technique used is multiple linear regression.

From the analysis of hypothesis testing can be concluded that the motivation award, the working environment significantly influence the successful work productivity. Job satisfaction did not significantly influence the successful work productivity for employees of Finance Offsite Support Region V PT.Pertamina (Limited) in Surabaya.

*Keywords: Motivation Awards, Job Satisfaction, Work Environment, and
Successful Work Productivity*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang di tuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya agar mampu menghadapi persaingan bisnis antar perusahaan yang semakin ketat baik di pasar domestik maupun internasional. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada keberhasilan produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan, yang mana keberhasilan produktivitas tenaga kerja tersebut akan menentukan tingkat keberhasilan dari segi kualitas maupun kuantitas. Keberhasilan produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia professional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, dan pengembangan kariernya. Dalam suatu perusahaan, tidaklah wajar jika pegawai dengan kemampuan yang relatif rendah menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi, tetapi dengan motivasi rendah (Winardi,2002:64). Hal

ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, tidak adanya kepuasan dalam bekerja atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman bagi dirinya.

Dalam sebuah organisasi, motivasi menjadi hal yang sangat penting karena motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Rivai,2005:456). Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi kemungkinan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Dalam hal ini, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan ketrampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan

penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Penghargaan terhadap pekerjaan adalah cara yang digunakan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan karyawan senang menerima pengakuan/penghargaan terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik (Rivai,2005:469). Penghargaan tersebut dapat berupa suatu imbalan (kenaikan gaji), atau promosi jabatan atau pangkat kedudukan yang lebih tinggi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha bekerja lebih keras lagi untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Penghargaan yang diterima karyawan sudah sepatutnya sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini memerlukan penilaian kinerja karyawan, agar penghargaan tersebut dirasakan adil oleh karyawan oleh penerima penghargaan (Mulyadi,1999:229).

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins,2008:40).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (As'ad:1991) dalam Sutrisno (2009:81). Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi

yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja cukup mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas, kerja dan kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas, hal ini telah menjadi prinsip dasar di antara para manajer (Robbins,2008:40). Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja, dan sebagainya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja serta kinerja sehingga mampu memberikan keuntungan actual bagi perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Untuk mencapai tujuan itu dibutuhkan sumber daya manusia yang professional dan bertanggung jawab. Pegawai atau karyawan

sebagai sumber daya manusia yang mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting. Untuk itu pegawai atau karyawan perlu dibina dan diperhatikan sehingga mencapai kinerja yang diharapkan.

Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar perusahaan atau yang disebut faktor lingkungan sekitar atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja dan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja antara lain kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas (Nitisemito, 1984:183). Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik.

Harapannya setiap perusahaan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan yang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal.

Lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluhan kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier serta kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para karyawan sehingga karyawan bekerja lebih semangat, memiliki komitmen yang tinggi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tetapi kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan fisik kerja ditentukan oleh penilaian karyawannya. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lain menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan pandangan masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Kinerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kemauan kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan yang menyenangkan. Oleh karena itu peranan tenaga kerja sebagai faktor produksi sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Dalam hal ini, peneliti mengambil objek pada perusahaan PT .PERTAMINA (Persero) ex UPms V yang berkantor pusat di Surabaya, adalah sebuah perusahaan BUMN yang mempunyai tugas pokok menyediakan dan menyalurkan Bahan Bakar Minyak (BBM) dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di wilayah kerja Unit Pemasaran V

yang meliputi Jawa Timur, Bali, NTB, NTT dan Timor Lorosae. Dan juga Memasarkan Bahan Bakar Khusus (Avtur, Avgas, Pertamina Plus, BBG) dan Non BBM (Pelumas, LPG, Aspal dan Petrokimia) di wilayah kerja Unit Pemasaran V yang meliputi Jawa Timur, Bali, NTB, NTT dan Timor Lorosae. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri maka karyawan merupakan salah satu kunci dalam perusahaan. Karyawan bagian Finance Offsite Support Region V PT. PERTAMINA (Persero) adalah salah satu bagian penting dimana bagian ini mengkoordinasi dan mengawasi administrasi yang menyangkut keuangan baik penerimaan maupun pengeluaran dan juga membuat laporan keuangan.

Produktivitas kerja dapat dikatakan berhasil jika adanya suatu output yang baik dan meningkat dari satu periode sebelumnya. Untuk mengetahui apakah suatu produktivitas kerja pada PT.Pertamina (Persero) berhasil, maka dibawah ini dapat dilihat bagaimana suatu produktivitas kerja PT.Pertamina (Persero) , dimana dibawah ini terdapat data penjualan BBM (Premium, Minyak Tanah, dan Solar), dan tabel Penjualan Non BBM (LPG, Pelumas, dan produk lainnya) PT.Pertamina (Persero) pada tahun 2009 dan 2010 dan data kinerja tahun 2011.

Tabel 1.1 : Penjualan BBM

Produk	2009	2010	Percentage
Premium	21,18	22,92	108%
Minyak Tanah	4,68	2,35	50%
Solar	12,02	12,95	108%
Total	37,88	38,22	101%

(dalam juta KL)

Tabel 1.2 : Penjualan Non BBM

Produk	2009	2010	Percentage
LPG	2,91	3,83	132%
Pelumas	0,62	0,48	77%
Produk Lainnya	7,00	7,13	102%
Total	10,52	11,44	109%

(dalam juta metric ton)

Tabel 1.3 Laporan Kinerja Tahun 2011 bagian Finance Offsite Support Region V

NO	UKURAN KINERJA TERPILIH	FREQ.MON	SATUAN	TARGET	Tw I	Tw II	Tw III	Tw IV
				BASE	BASE	BASE	BASE	BASE
I	Operasional							
K01	Penyusunan Laporan Keuangan Konsolidasian Unaudited Triwulan IV Tahun 2010	Tahunan	Hari Kalender	45	45	0	0	0
K02	Ketepatan Waktu Penyampaian RKAP Tahun 2012 kepada Fungsi Budgeting & Forecasting	Tahunan	Hari Kalender	185	0	185	0	0
K03	Realisasi Program Kerja tahun Berjalan - Dit. Keuangan	Bulanan	%	90	90	90	90	90
K04	Laporan Manajemen Unit (Laporan ABI & ABO & Analisa)	Bulanan	Hari Kerja	3	3	3	3	3
K05	Pengalihan Anggaran	Bulanan	%	90	90	90	90	90
II	People, Safety and Environment							
K06	HSE Meeting (GM s/d Manager)	Triwulanan	%	100	100	100	100	100
K07	Pekerja yang Mengikuti Program Pembelajaran	Triwulanan	%	70	15	45	60	70
K08	Learning days	Triwulanan	Hari	7.5	1.5	4.5	6.5	7.5

Sumber: PT.Pertamina (Persero)

Dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 tersebut diatas tampak bahwa adanya peningkatan penjualan BBM dan Non BBM dari tahun 2009 ke tahun 2010. Dan tabel 1.3 diatas menunjukkan adanya pemenuhan target dalam kinerja operasional maupun kinerja pada bagian people, safety dan enviroentment. Dimana hal ini menunjukan adanya suatu keberhasilan produktivitas yang dicapai oleh Pertamina. Pencapaian keberhasilan produktivitas tersebut tentu ada hal-hal yang melatarbelakangi, diantaranya motivasi penghargaan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Atas dasar uraian diatas, maka peneliti ingin melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Penghargaan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Keberhasilan Produktivitas kerja Karyawan Bagian Finance Offsite Support Region V PT.PERTAMINA (Persero) di Surabaya “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang ada pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Apakah motivasi penghargaan,kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keberhasilan produktivitas kerja karyawan bagian Finance Offsite Support Region V PT.PERTAMINA (Persero) di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi penghargaan terhadap keberhasilan produktivitas kerja karyawan bagian Finance Offsite Support Region V PT.PERTAMINA (Persero) di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap keberhasilan produktivitas kerja karyawan bagian Finance Offsite Support Region V PT.PERTAMINA (Persero) di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap keberhasilan produktivitas kerja karyawan bagian Finance Offsite Support Region V PT.PERTAMINA (Persero) di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya untuk mencapai tujuan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator keberhasilan produktivitas kerja.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembandingan bagi peneliti lain yang ingin membahas masalah ini kepada Universitas Pembangunan National “Veteran” Jawa Timur pada umumnya dan Fakultas Ekonomi khususnya.